

高效招聘体系建设实践

腾讯招聘调配中心
Alexchen



CONTENTS 目录

- 1, 招聘全视图
- 2, 塑造招聘文化
- 3, 人才结构
- 4, 人才开源
- 5, 人才甄选命中率
- 6, 项目运作范例
- 7, 招聘组织能力建设



招聘经理的困惑



1, 招聘全视图



2, 塑造招聘文化

- 招聘高于团队平均水平的人
- 招聘的主要责任人是用人部门
- 不确定就不要招聘



3, 人才结构-1

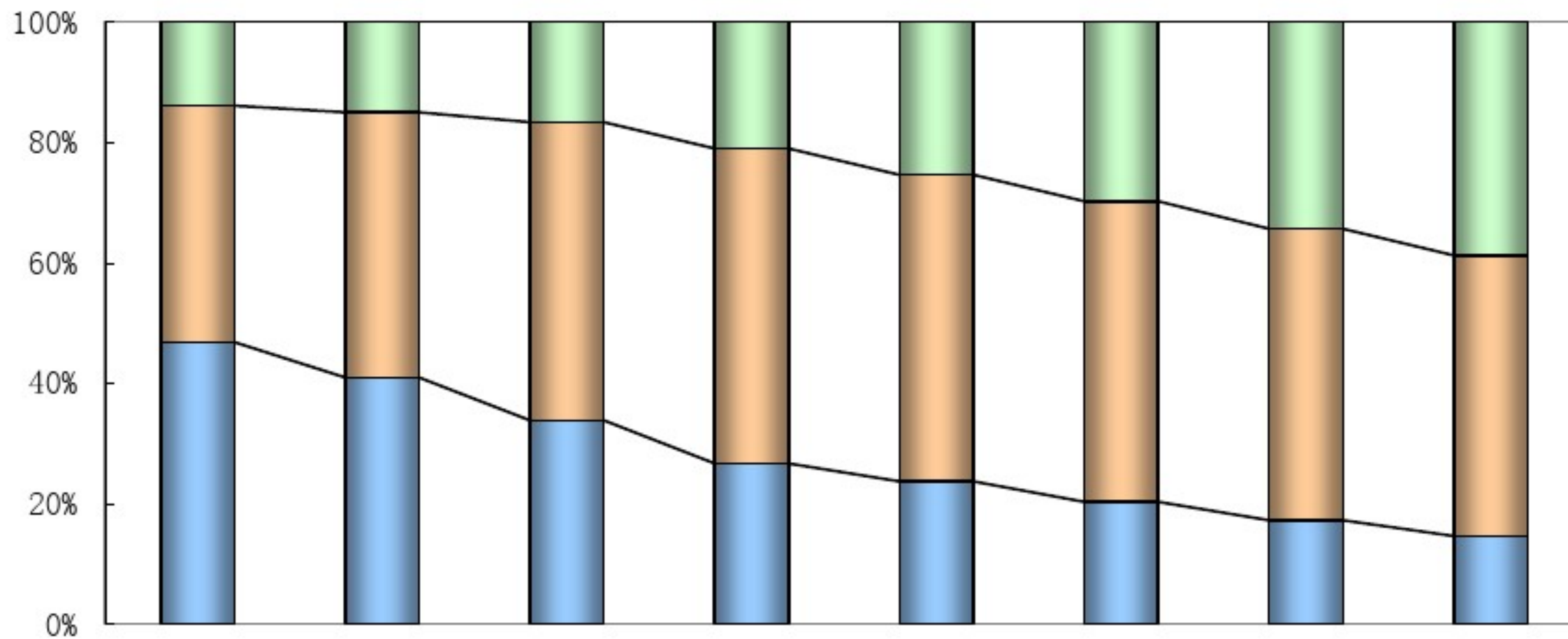


3, 人才结构-驱动因素分析和建模

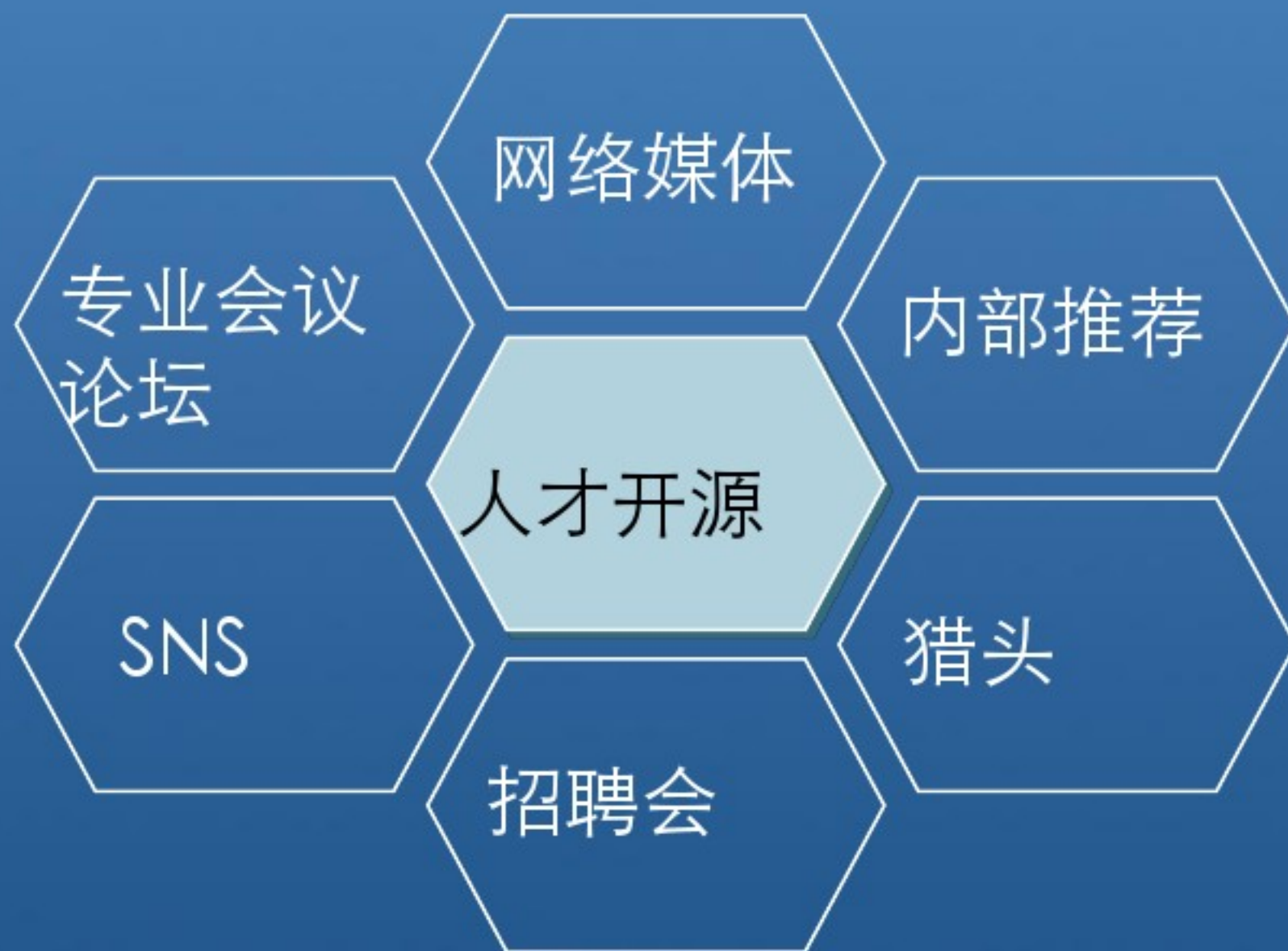
维度	关键驱动因素	定义或公式	影响程度	难易程度	数据来源
招聘	A				
	B				
离职	C				
	D				
培养晋级	E				
	F				
.....	G				
	H				



3, 人才结构-3



4, 人才开源——一切可能的机会



推荐：寻找优秀的程序员——Joel Spolsky



中国2010年上海世博会高级赞助商
Senior Sponsor of Expo 2010 Shanghai China

4, 人才开源——优秀人才的求职路径



中国2010年上海世博会高级赞助商
Senior Sponsor of Expo 2010 Shanghai China

4, 人才开源——内部推荐

- 内部推荐的有效管理机制
- 内部推荐的风险管理



4, 人才开源——SNS

- SNS (Social Networking Services) 的特点
- SNS在招聘中的应用
--Linkedin等



5, 人才甄选命中率

- 流程
- 方法
- 面试官
- 分析



人才甄选命中率——流程

- 流程标准化
- 流程审计的实际应用方法



6，项目运作范例——高级人才招聘

- 如何把握人才需求
- 如何有效的日常运作



6, 项目运作范例——校园招聘

- 校园招聘的项目筹备和管理
- 校园招聘的关键成功因素
- 如何和第三方服务商合作



7, 招聘组织能力建设



THANKS!

邮 箱: Alexchen@vip.qq.com
腾讯微博: Alexchen



中国2010年上海世博会高级赞助商
Senior Sponsor of Expo 2010 Shanghai China